

"Ciencia y Tecnología", Año 11, Nº 1, 2015, 53-70

Factores administrativos-políticos que limitan la gestión del órgano de control institucional en el Gobierno Regional de La Libertad

Carlos A. Rebaza López¹, Teódulo J. Santos Cruz²

¹ Oficina de Control Institucional – G.R, rosendomaquicarl@hotmail.com

² Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, docentepgunt@gmail.com

Recibido: 26-03-2014

Aceptado: 12-02-2015

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito investigar los factores administrativos-políticos que limitan la gestión del control del Estado en la gobernanza y gobierno regional de la libertad, así como elaborar una propuesta de gestión de control interno estatal que permita orientar con eficiencia y eficacia la Gestión del Órgano de Control Interno (GOCI). La fuente de investigación fue la realidad de esta Región y la observación de campo así como la interpretación analítica-deductiva de los operadores. Se realizó una investigación de campo aplicando una encuesta (con escala de valoración: Muy Bueno, Bueno, Regular, Deficiente) a una muestra de 30 trabajadores de la Oficina de Control Interno Institucional. Los aspectos que guiaron la elaboración de la propuesta de gestión de control interno fueron los fundamentos teóricos de la teoría de sistemas y los paradigmas del informe COSO ("COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS") y en base a los resultados de la encuesta, se encontró que la mayoría de los trabajadores se calificaron como Regular la calidad de Gestión del Órgano Control Interno. La implementación progresiva de la Gestión del Órgano de Control Interno Institucional que con su aplicación permitirá controlar y orientar con eficiencia y eficacia las diferentes operaciones de gestión de control interno del Gobierno Regional La Libertad.

Palabras clave: Factores político-administrativos, gestión, Órgano de control, Control interno.

ABSTRACT

The present research was to investigate the administrative - political factors that limit the management of state control in governance and regional government freedom and develop a proposal for management of state internal control, to guide efficient and effective Management Internal Control Body (GOCI). The research source was the reality of this region and field observation and deductive analytical interpretation of the operators. Field research was conducted using a survey (with rating scale: Very Good, Good, Fair, Poor) to a sample of 30 workers of the Office of Institutional Internal Control. The aspects that guided the development of the proposed internal control management were the theoretical foundations of the theory of systems and paradigms of COSO ("Committee of Sponsoring Organizations") report and based on the results of the survey, it was found that most workers were rated as quality Regular Management Internal Control Body. The progressive implementation of our Management Body Institutional Internal Control that allows your application to control and monitor efficiently and effectively the various operations management internal control of Regional Government La Libertad.

Keywords: political- administrative, management, Body Control, Internal Control Factors.

ISSN: 1810 – 6781(impresa)

ISSN: 2306 – 2002(digital)

I. INTRODUCCIÓN

El incremento creciente de la población apertura nuevas necesidades y problemas de gestión y gobierno en el ORDEN INTERNO del Estado Peruano y sobre todo el restablecimiento cada vez es más complejo y limitaciones de personal, capacitación y entrenamiento; capacidad operativa, presupuestos, autonomía legal, que no permiten una obtención óptima, lo que es motivo de observaciones por los Órganos de Control Estatal. El Gobierno Regional de La Libertad materia de estudio padece de un mal crónico, al igual que otros Organismos del Estado, y no se cumple con la misión encomendada la Constitución del Estado Peruano.

En el Perú, el marco más reciente para el Control Gubernamental lo proporciona la Ley N° 27785 (Normas Legales, 2002), Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, vigente a partir del 24 de Julio del 2002, que establece las Normas que regulan el ámbito, organización y atribuciones del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la CGR.

La Ley 27785 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”. El (Art. 2°), considera que: “es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación”.

El (Art. 3°). Ámbito de aplicación, son aplicables a todas las entidades sujetas a control por el Sistema, que en adelante se designan con el nombre genérico de entidades, son las siguientes:

- a) El Gobierno Central, sus entidades y órganos que, bajo cualquier denominación, formen parte del Poder Ejecutivo, incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.
- b) Los Gobiernos Regionales y Locales
- c) Las unidades administrativas del Poder Legislativo, Poder Judicial y Ministerio Público
- d) Los Organismos Autónomos creados por la Constitución Política del Estado
- e) Las empresas del Estado.
- f) Las empresas privadas, las entidades no gubernamentales y las entidades internacionales.

Acorde con los nuevos enfoques del Control Gubernamental, la Ley N° 27785, (Art° 6), establece que el mismo, “consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la Gestión Pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las Normas Legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de Administración, Gerencia y Control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes”. Asimismo, dicha norma precisa que “el Control Gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente”.

La Ley N° 27785 en la cautela del patrimonio público, el artículo 7° señala: “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones, se efectúe correcta y eficientemente.”

La Contraloría General de la República consideró de trascendental importancia la emisión de una ley de control interno que regulara específicamente el establecimiento, funcionamiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del sistema de control interno en las entidades del Estado en la Ley N° 28716” (Normas Legales, 2006) con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control

previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidos o de corrupción, buscando el debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Esta Ley establece en su artículo 10° que corresponde a la Contraloría General de la República, dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado. Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación o regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras; corresponde, a partir de dicho marco normativo, a los titulares de las entidades emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones.

Entonces, en esta investigación se plantea el siguiente problema: “¿Cuáles son los factores que limitan la gestión del órgano de control estatal en el Gobierno Regional de La Libertad?”

Control Gubernamental

Ley Orgánica del sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, N° 27785 (Normas Legales, 2002) como una concepción universal el Art. 28° delimita que el Órgano de Control Institucional es el órgano encargado de promover la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes del Gobierno Regional, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como el logro de sus resultados, mediante la ejecución de labores de control, en concordancia con la normatividad vigente. Depende administrativa y funcionalmente de la Contraloría General de la República. Está a cargo de un funcionario designado o reconocido como tal por la Contraloría General de la República. Sin perjuicio del cumplimiento de su obligación funcional con la Contraloría General de la República, el Jefe del Órgano de Control Institucional informa directamente al Titular del Gobierno Regional sobre los requerimientos y resultados de las labores de control inherentes a su ámbito de competencia.

Obligaciones y responsabilidades

- Velar por el adecuado cumplimiento de las funciones y actividades de la entidad y del órgano a su cargo, con sujeción a la normativa legal y técnica aplicables.
- Organizar, mantener y perfeccionar el sistema y las medidas de control interno, verificando la efectividad y oportunidad de la aplicación, en armonía con sus objetivos, así como efectuar la autoevaluación del control interno, a fin de propender al mantenimiento y mejora continua del control interno.
- Demostrar y mantener probidad y valores éticos en el desempeño de sus cargos, promoviéndolos en toda la organización.
- Documentar y divulgar internamente las políticas, normas y procedimientos de gestión y control interno

Limitaciones a la eficacia de Control Interno

Una estructura de control interno no puede garantizar por sí misma una gestión eficaz y eficiente, con registros e información financiera íntegra, precisa y confiable, ni puede estar libre de errores, irregularidades o fraudes. La eficacia del control interno puede verse afectada por causas asociadas a los recursos humanos y materiales, tanto como a cambios en el ambiente externo e interno. El funcionamiento del sistema de control interno depende del factor humano, pudiendo verse afectado por un error de concepción, criterio, negligencia o corrupción. Por ello, aun cuando pueda controlarse la competencia e integridad del personal que aplica el control interno, mediante un adecuado proceso de selección y entrenamiento, estas cualidades pueden ceder a presiones externas o internas dentro de la entidad. Es más, si el personal que realiza el control interno no entiende cuál es su función en el proceso o decide ignorarlo, el control interno resultará ineficaz.

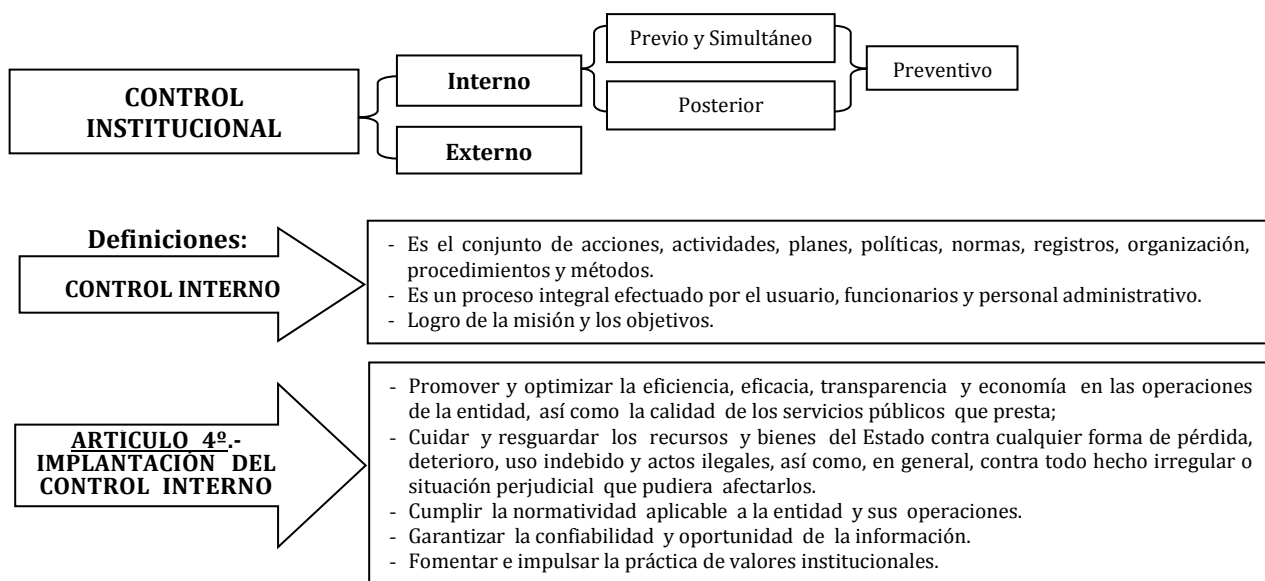
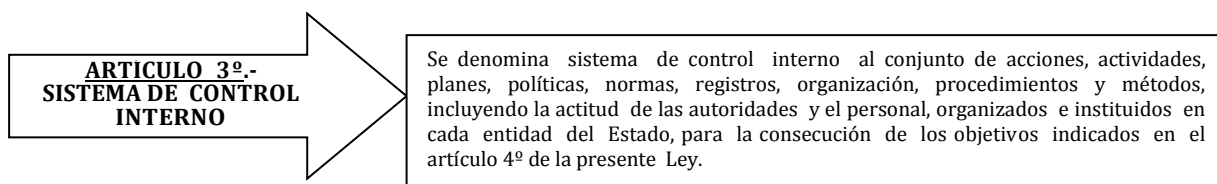


Fig. 1. Tipos de Control Institucional.

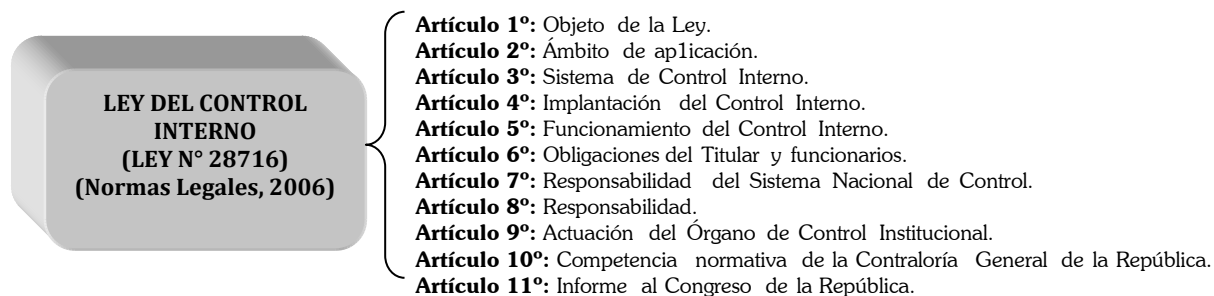
Organización del control interno

Se diseña y establece teniendo en cuenta las responsabilidades de supervisión, dirección, administración y de sus elementos funcionales, para lo cual en su estructura se preverán niveles de control operativo, estratégico y de evaluación. INTOSAI (2011).



Otro factor limitante son las restricciones que, en términos de recursos materiales, pueden enfrentar las entidades. En consecuencia, deben considerarse los costos de los controles en relación con su beneficio. Mantener un sistema de control interno con el objetivo de eliminar el riesgo de pérdida no es realista y conllevaría a costos elevados que no justificarían los beneficios derivados. Por ello, al determinar el diseño e implantación de un control en particular, la probabilidad de que exista un riesgo y el efecto potencial de éste en la entidad deben ser considerados junto con los costos relacionados a la implantación del nuevo control.

Los cambios en el ambiente externo e interno de la entidad, tales como los cambios organizacionales y en la actitud del titular y funcionarios pueden tener impacto sobre la eficacia del control interno y sobre el personal que opera los controles. Por esta razón, el titular o funcionario designado debe evaluar periódicamente los controles internos, informar al personal de los cambios que se implementen y respetar el cumplimiento de los controles dando un buen ejemplo a todos.



En este contexto universal más reciente para el control gubernamental lo proporciona la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

(CGR), vigente a partir del 24.jul.2002, que establece las normas que regulan el ámbito, organización y atribuciones del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la CGR. (Normas Legales, 2006).

Acorde con los nuevos enfoques del control gubernamental, la Ley N° 27785, (artículo 6°), establece que el mismo, *“consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.”* Asimismo, dicha norma precisa que *“el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente”*. (Normas Legales, 2002).

La Ley N° 27785 procura responder a los requerimientos y necesidades del sector público, entendiendo que resulta básica la priorización del control dentro de la administración, para su mejora, Para ello se involucra a las propias entidades en la cautela del patrimonio público, tal como señala el artículo 7°: *“el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente.”*

La CGR de acuerdo a ello, consideró de trascendental importancia la emisión de una ley de control interno que regulara específicamente el establecimiento, funcionamiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del sistema de control interno en las entidades del Estado en la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, aprobada por el Congreso de la República y publicada el 18.ABR.2006; con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidos o de corrupción, buscando el debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Esta Ley universalmente establece en su artículo 10° que corresponde a la CGR, dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado. Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación o regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras; correspondiendo, a partir de dicho marco normativo, a los titulares de las entidades emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones. (Normas Legales, 2006).

El informe COSO (**“COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS”**) sobre control interno, publicado en EE.UU. en 1992, El informe COSO surge como resultado del proceso mundial de integración económica, financiera, contable y en otras áreas que ha creado la necesidad de integrar metodologías y conceptos en todos los niveles de las diversas áreas administrativas y operativas con el fin de ser competitivos y responder a las nuevas exigencias empresariales. El informe COSO incorporó en una sola estructura conceptual los distintos enfoques existentes en el ámbito mundial y actualizó los procesos de diseño, implantación y evaluación del control interno. Asimismo, define al control interno como un proceso que constituye un medio para lograr un fin, y no un fin en sí mismo. El control interno se entiende como el proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: a) Eficacia y eficiencia en las operaciones. b) Confiabilidad en la información financiera. c) Cumplimiento de las leyes y regulaciones. Este control debe ser construido dentro de la infraestructura de la entidad y debe estar entrelazado con sus actividades de operación. Se indica que el control interno está compuesto por cinco componentes interrelacionados: a) Ambiente de control. b) Evaluación de riesgos. c) Actividades de control. d) Información y comunicación. e) Monitoreo (supervisión). En el marco de control postulado a través del Informe COSO I, la interrelación de los cinco componentes genera una sinergia conformando un sistema integrado que responde dinámicamente a los cambios del entorno. (Cashin, 1992).

La teoría de sistemas. Sistema es un todo organizado y complejo; un conjunto o combinación de elementos o partes que forman un todo complejo o unitario. Es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Los límites o fronteras entre el sistema y su ambiente admiten cierta arbitrariedad. Aracil (1997:54).

En este contexto se ha determinado la siguiente hipótesis para el universo del Estado Peruano y en forma específica para la Región La Libertad “Los factores que limitan la gestión del órgano de control estatal son: Limitada asignación de personal, insuficiente capacitación y entrenamiento, falta de capacidad operativa, exiguo presupuesto, falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política.

Estas variables se presentan desarrolladas para mayor ilustración y comprensión de la investigación.

- **Limitada asignación de personal:** En este contexto, el Estado Peruano, como el principal empleador del país, genera trabajo para aproximadamente el 5% del total de trabajadores en el Perú. Sin embargo, tiene problemas de:
 - Distribución inadecuada de los recursos humanos para la ejecución de las principales funciones del Estado: muchos en labores administrativas y zonas urbanas; muy pocos en labores funcionales y zonas apartadas. Resolución de Contraloría N° 458-2008-2008-CG (Normas Legales, 2008).
 - No se promueve la formación de cuadros especializados.
 - No se reclutan directivos superiores idóneos para el nivel gerencial.
 - No existe una línea de carrera.
 - No existen vías efectivas para sancionar justa y ejemplarmente la indisciplina.
 - No se evalúa la productividad y eficiencia.
 - No existen incentivos para el buen desempeño.
 - Se permite el aprovechamiento político.
 - Incluso los procedimientos son malos y los recursos escasos.
- **Insuficiente capacitación y entrenamiento:** En este contexto, podemos observar que la capacitación del personal que labora en las Oficinas de Control Institucional, es responsabilidad de la entidad de Contraloría y de los Gobiernos Regionales que pertenecen; asimismo, la capacitación trae grandes beneficios como mejorar la imagen institucional y su relación con los empleados; aumentar la productividad y calidad del servicio; de la misma manera trae consigo el aumento en la satisfacción del empleo y el desarrollo de sentido de progreso. Los administradores deben tener en cuenta la importancia de la capacitación para la actualización del personal, con el objetivo de reforzar las habilidades que tienen los trabajadores y ponerlos al día en los avances de su campo. En general, los trabajadores disfrutan cuando reciben capacitación adicional, ya que es una forma de lograr su desarrollo y de motivarlos. (CRUZ, 2013).
- **Falta de capacidad operativa:** La capacidad operativa, se refiere a la utilización de la infraestructura y los conocimientos disponibles para realizar producciones de bienes o servicios que optimicen su uso con el fin de lograr niveles de eficiencia y productividad superiores. Observando el actual organigrama de la OCI en la Región La Libertad en comparación con estructura de la Oficina Central resulta que no es reflejo de esta, porque la primera adolece de los rubros, funcionarios públicos, función pública, presupuesto general, etc. Y es esa estructura la que debe repetirse en todas las regiones del Perú, de tal forma que el Sistema de Control, responsabilidad, autoridad y administración de inconductas sea el reflejo del Plan Estratégico del Estado Peruano. En el segundo cuadro estamos reflejando la necesidad que tiene el Gobierno Regional de La Libertad o cualquier otra región del Perú de estructurar un organigrama mejorado porque allí incluye no solo la actual estructura orgánica actual sino se relaciona con la que tiene el Estado Peruano existiendo una obligada correspondencia entre lo nacional y lo regional cuyos resultados finales es el producto de esta investigación. Este diagnóstico y propuesta orgánica determina el hecho de disponer de sistemas o procesos productivos que conduzcan a mayor cantidad de producción, con menor costo o menor uso de

infraestructura, es un signo verídico de fortaleza estructural de una compañía. De hecho, es el elemento esencial de la competitividad, que si se acompaña del producto adecuado para el cliente, puede garantizar importantes retornos de largo plazo. Esta característica es indispensable para participar en mercados altamente competitivos y globalizados. (Mejía, 2008).

- **Exiguo presupuesto:** Los gobiernos regionales adecuarán sus presupuestos asignados para el ejercicio 2013, a los planes de desarrollo regional que aprueben concertadamente para dicho año, con excepción de aquellas regiones que tienen sus presupuestos participativos aprobados por el MEF.

Asimismo, los gobiernos regionales adecuarán la gestión administrativa del 2013 a las asignaciones presupuestarias aprobadas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. (Alvarado, 2002).

- **Falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política:**

La autonomía administrativa “significa independencia de acción entre órganos y organismo de la administración pública. Goza de ella el órgano que no está subordinado a las decisiones de otro, por ley”.

Dado estos enfoques doctrinarios sobre autonomía, nos permite afirmar que los gobernantes nacionales, regionales o locales y todo aquel que entienda o participe en decisiones de políticas públicas institucionales deberá respetar la autonomía e independencia de los órganos colegiados; esta visión debe alcanzar a funcionarios como empleados públicos y pueblo en general, que responde a una formación cultural de saber gobernar que en el caso del Perú si bien es cierto que no existe formación de gobernantes, pero culturalmente tienen una aceptación su forma de ser y debemos advertirles que la autonomía no es hacer lo que uno piensa o cree. (Charni, 1992).

Postular a la autonomía como tal su primer efecto es no admitir la intromisión política de las instituciones que nos muestra en forma externa el resultado que se discute y que se visualiza por razones de comprensión. (Nava, 2004: 438).

El Gobierno Regional de La Libertad está inmerso en esta realidad problemática, enfrentando al problema de la ausencia de una limitación de la gestión del Órgano de Control Institucional, que hace que los componentes del Control Interno presenten deficiencias de gestión del Órgano de Control Interno en el Gobierno Regional, por lo que las autoridades y funcionarios no tienen un manejo adecuado de los recursos públicos asignados en las diferentes Sedes y Subsedes, así como a las diferentes oficinas administrativas del Gobierno Regional La Libertad.

En una investigación de campo se aplicó la técnica de la encuesta determinándose que no existe una óptima limitada asignación de personal, capacitación y entrenamiento, capacidad operativa, exiguo presupuesto, y la autonomía legal en sus funciones e intromisión política en la gestión del Órgano de Control Interno Estatal en el Gobierno Regional de La Libertad. (Romano, 1964).

Por estas razones, el principal propósito de la investigación fue de explicar los factores administrativos-políticos institucionales que limitan la gestión del Órgano de Control Institucional en el Gobierno Regional La Libertad.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio abordado en la presente investigación fue el proceso de Control Interno institucional del Gobierno Regional y Departamento de La Libertad, además en la gestión de los Gobiernos Regionales, teniendo como muestra típica al Gobierno Regional de la Libertad, básicamente lo relacionado al limitado control administrativo.

Población y muestra

La Población universal son los Gobiernos Regionales en el Perú es decir los 25, las cuales tienen una problemática similar, por lo que se tomó al Gobierno Regional de la Libertad como muestra de estudio.

El personal del Gobierno Regional de la Libertad al cual se le aplicó la técnica de la encuesta para recoger los datos en la investigación de campo, estuvo compuesta como unidad muestral por 30 trabajadores del Órgano de Control del Gobierno Regional La Libertad, y son: a) 1 director de sistema administrativa IV: 1 b) 1 director de sistema administrativa II : 2 Licenciados en Administración y 8 Técnicos Administrativos, c) Comité Especial: 1 Licenciada en Enfermería, 1 Antropólogo, 1 Químico Farmacéutico, 1 Ingeniero Sanitario, 1 Veterinario, 1 Ingeniero de Sistemas, 1 Biólogo, 1 Asistente Social, 1 Bachiller en Ingeniería y 1 Técnico Administrativo, d) Oficina de Planificación y Presupuesto: 1 Licenciada en Estadística y 1 Técnico Administrativo y e) Órgano de Control Institucional: 1 Licenciado en Administración (auditor) y 1 Contador (auditor).

Situación antes de la investigación

- A continuación se describe la situación observada al inicio de la investigación de los factores administrativos-políticos institucionales que limitan la gestión del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de La Libertad.

Limitada Asignación de Personal: El personal que labora en la Oficina de Control Institucional, es el personal técnico especializado, nombrado y/o contratado para dicho órgano bajo cualquier modalidad, que realiza labores de control. Se reconoce ampliamente que el recurso humano constituye uno de los factores determinantes del éxito de cualquier estrategia destinada a desarrollar una labor administrativa de calidad en cualquier entidad pública.

Capacitación y entrenamiento: La capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad, pues mediante ello se adquieren conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales. Se puede observar que el personal de que se encuentra laborando en las Oficinas de Control Institucional de los Gobiernos Regionales del Perú, tienen diferentes funciones, para los cuales deben estar organizados y preparados, con la finalidad de brindar un mejor servicio a la comunidad. La capacitación y entrenamiento técnico del personal del Gobierno Regional La Libertad es insuficiente.

Capacidad Operativa: La capacidad operativa, se refiere a la utilización de la infraestructura y los conocimientos disponibles para realizar producciones de bienes o servicios que optimicen su uso con el fin de lograr niveles de eficiencia y productividad superiores. Observando el actual organigrama de la OCI en la Región La Libertad en comparación con estructura de la Oficina Central resulta que no es reflejo de esta, porque la primera adolece de los rubros, funcionarios públicos, función pública, presupuesto general, etc.

Exiguo presupuesto: La gestión presupuestaria es entendida como la capacidad de los pliegos presupuestarios para lograr sus objetivos institucionales mediante el cumplimiento de las metas presupuestarias establecidas para un determinado año fiscal, aplicando los criterios de eficiencia, eficacia y desempeño. El exiguo presupuesto es insuficiente.

Autonomía legal en sus funciones e intromisión política: La autonomía es entendida como la potestad de un órgano para darse su propio ordenamiento jurídico. Establece la capacidad de un órgano “no soberano” para establecer las normas jurídicas que habrán de regularlo, pero que precisamente por su característica de no soberanía, las normas creadas se encuentran estrechamente subordinadas al sistema de fuentes del derecho del que forman parte.

2.2. Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- a) Biblioteca de la Oficina de capacitación del del Gobierno Regional La Libertad.
- b) Documentación e información de las Oficinas de Planeamiento Estratégico, Logística y el Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad.
- c) Encuestas y entrevistas a funcionarios y empleados de la entidad que han intervenido.

2.3. Métodos y técnicas

Se aplicó el cuestionario a 30 trabajadores del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad. y son: a) 1 director de sistema administrativa IV: 1 b) 1 director de sistema administrativa II : 2 Licenciados en Administración y 8 Técnicos Administrativos, c) Comité Especial: 1 Licenciada en Enfermería, 1 Antropólogo, 1 Químico Farmacéutico, 1 Ingeniero Sanitario, 1 Veterinario, 1 Ingeniero de Sistemas, 1 Biólogo, 1 Asistente Social, 1 Bachiller en Ingeniería y 1 Técnico Administrativo, d) Oficina de Planificación y Presupuesto: 1 Licenciada en Estadística y 1 Técnico Administrativo y e) Órgano de Control Institucional: 1 Licenciado en Administración (auditor) y 1

Contador (auditor).

Para la encuesta se utilizó un cuestionario de 14 preguntas en promedio.

La encuesta que permitió la recolección de datos que apuntaba a tomar conocimiento de la real situación y la forma como es percibido los factores administrativos políticos que limitan la gestión del Órgano de Control Interno.

Los niveles del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad se midieron utilizando la escala de Likert cuyas valoraciones fueron: Totalmente de acuerdo 4 puntos; de acuerdo 3 puntos; en desacuerdo 2 puntos; totalmente en desacuerdo 1 punto.

Los grados de ajuste para valorar la calidad del Órgano de Control Interno en términos de porcentajes fueron: Muy bueno (75-100%), Bueno (51-74%), Regular (25-50%), Deficiente (0-25%),

Los aspectos más importantes que guiaron para la propuesta del Órgano de Control Interno Institucional fueron los fundamentos teóricos de la teoría de sistemas

Los aspectos que guiaron la elaboración de la propuesta de gestión de Control Interno Institucional fueron los fundamentos teóricos de la teoría de sistemas.

La propuesta para mejorar la calidad de gestión del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad se elaboró teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, la problemática encontrado y los objetivos trazados.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.- Resultados del cuestionario sobre la Gestión del Órgano de Control Institucional en el Gobierno Regional de La Libertad

Se presenta la sistematización y descripción de los resultados obtenidos en la encuesta

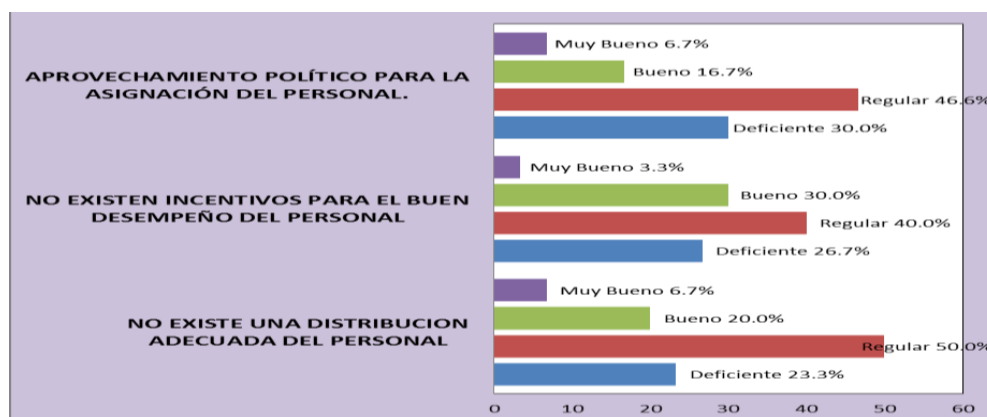


Fig. 2. Asignación de personal limitadas en los gobiernos regionales para el Control Institucional.

En la Figura 2, se presenta los resultados aplicados a los 30 trabajadores del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad.

Con respecto a la pregunta N° 1, sobre: Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el control institucional, el 50.0% los trabajadores lo califican como regular la no existencia de la distribución adecuada del personal. Se reconoce ampliamente que el recurso humano constituye uno de los factores determinantes del éxito de cualquier estrategia destinada a desarrollar una labor administrativa de calidad en cualquier entidad pública.

Con respecto a la pregunta N° 2, sobre: Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el control institucional, el 40.0%, los trabajadores lo califican como regular la no existencia de los incentivos para el buen desempeño del personal. El Jefe del OCI tiene la facultad de requerir la asignación de personal para el OCI conjuntamente con la presentación del perfil y requisitos mínimos del postulante, independientemente de la modalidad contractual o laboral que asumirá este personal.

Con respecto a la pregunta N° 3, sobre: Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el control institucional, el 46.6%, los trabajadores lo califican como regular el aprovechamiento político para la asignación del personal. El personal que labora en la Oficina de Control Institucional, es el personal técnico especializado, nombrado y/o contratado para dicho órgano bajo cualquier modalidad, que realiza labores de control. Si los procedimientos son perfectos y los recursos inacabables, malos funcionarios públicos podrán encontrar la manera de mantener vigentes los defectos usuales de la acción estatal. La aprobación de una nueva ley sobre la carrera administrativa, de Empleo Público o de Servicio Civil, cualquiera que sea la terminología que se adopte, sea postergado por mucho tiempo debido a la magnitud y complejidad de los problemas que se intenta solucionar, así como a la fuerte resistencia de las instituciones representativas de los Servidores Públicos a la introducción de cambios dirigidos a establecer una carrera basada en la meritocracia. En el sector público se está avanzando hacia la meritocracia al haberse iniciado un proceso de toma de conciencia acerca de la importancia de las evaluaciones. Sin embargo, es necesario desarrollar con mayor detalle y rigurosidad los mecanismos de capacitación, evaluación y sistema de incentivos.

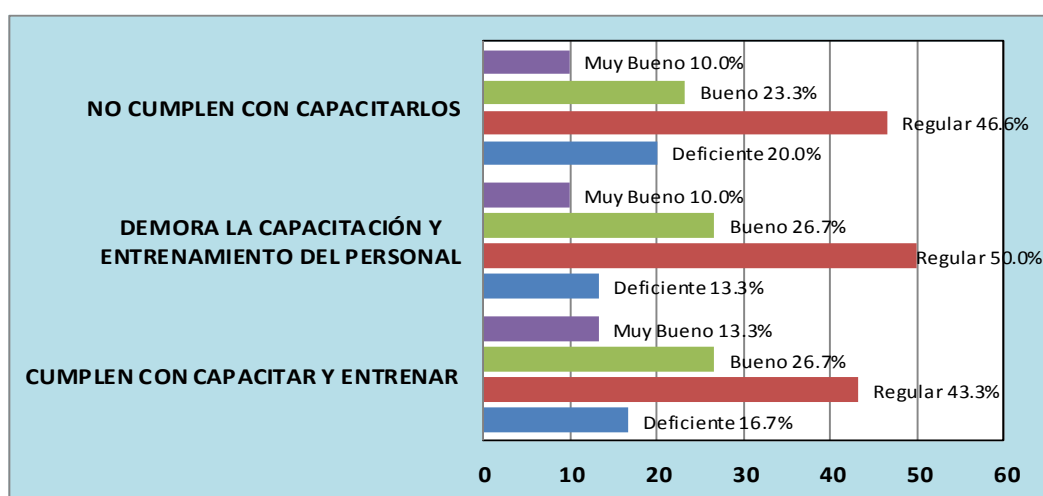


Fig. 3. Capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad.

En la Figura 3, con respecto a la pregunta N° 1, sobre: La capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad, el 50.0% los trabajadores lo califican como regular en cumplir con capacitar y entrenar.

Según Guzmán (2007). La capacitación y entrenamiento es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno, así como con los planes y programas de desarrollo y dar al Estado su capacidad protagónica. La capacitación y entrenamiento enfoca especialmente al Ejecutivo, pero también organiza y encauza como se hacen las cosas en los otros poderes del Estado, porque afecta normas de ordenamiento, funcionamiento y control de toda institución estatal (por ejemplo, el Parlamento y el sistema judicial tienen que ceñirse también a las normas de contraloría, de contrataciones y adquisiciones, del sistema de inversión pública, etc.).

Con respecto a la pregunta N° 2, sobre: La capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad, el 50.0% los trabajadores lo califican como regular en que demora la capacitación y entrenamiento del personal. La capacitación del Estado Peruano, se debe iniciar con la puesta en marcha de cambios en los tres niveles de gobierno; nacional, regional y local. Efectuar cambios significativos en las estructuras administrativas de cada una de sus organizaciones en todos los niveles de gobierno, en los sistemas administrativos existentes,

procedimientos, entre otros; para así poder prestar servicios de calidad, los cuales respondan a las necesidades de la sociedad.

Con respecto a la pregunta N° 3, sobre: La capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad, el 46.6% los trabajadores lo califican como regular en que no cumplen con capacitarlos. La capacitación y entrenamiento de la gestión pública constituye un aspecto complementario de la reforma del Estado, comprendiendo también procesos como la simplificación de procesos, utilización de Internet, medios electrónicos y simplificación de trámites, en tanto estos contribuyen a mejorar la manera como el Estado desempeña sus funciones, y por lo tanto mejora la percepción que los ciudadanos tienen en relación a la provisión de un bien o servicio por parte del Estado.

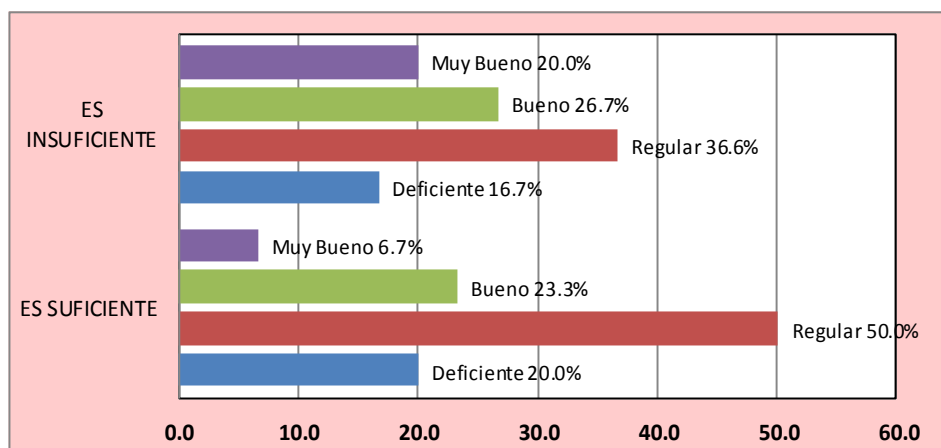


Fig. 4. Capacidad Operativa en los Órganos del Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad.

En la Figura 4, con respecto a la pregunta N° 1, sobre: Capacidad Operativa en los Órganos del Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad, el 50.0%, los trabajadores lo califican como regular en que es suficiente la capacidad operativa en los órganos de control institucional.

La capacidad operativa, se refiere a la utilización de la infraestructura y los conocimientos disponibles para realizar producciones de bienes o servicios que optimicen su uso con el fin de lograr niveles de eficiencia y productividad. La capacitación del personal que labora en las Oficinas de Control Institucional, es responsabilidad de la entidad de Contraloría y de los Gobiernos Regionales que pertenecen; asimismo, la capacitación trae grandes beneficios como mejorar la imagen institucional y su relación con los empleados; aumentar la productividad y calidad del servicio.

Con respecto a la pregunta N° 2, sobre: Capacidad Operativa en los Órganos del Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad, el 36.6%, los trabajadores lo califican como regular en que es insuficiente la capacidad operativa en los órganos de control institucional.

La necesidad que tiene el Gobierno Regional de La Libertad o cualquier otra región del Perú de estructurar un organigrama mejorado porque allí incluye no solo la actual estructura orgánica actual sino se relaciona con la que tiene el Estado Peruano. El Órgano de Control Institucional en la Región La Libertad en comparación con estructura de la Oficina Central resulta que no es reflejo de esta, porque la primera adolece de los rubros, funcionarios públicos, función pública y presupuesto general.

Según CRUZ REYES, Kewin (2013). Los administradores deben tener en cuenta la importancia de la capacitación para la actualización del personal, con el objetivo de reforzar las habilidades que tienen los trabajadores y ponerlos al día en los avances de su campo.

En la Figura 5, con respecto a la pregunta N° 1 sobre: Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional, el 40.0%, los trabajadores lo califican como regular que la asignación de presupuesto cubre las necesidades programadas.

La capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad, pues mediante ello se adquieren conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales

Con respecto a la pregunta N° 2, sobre: Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional, el 46.6%, los trabajadores lo califican como regular que el presupuesto asignado es escaso. El personal de que se encuentra laborando en las Oficinas de Control Institucional de los Gobiernos Regionales del Perú, tienen diferentes funciones, para los cuales deben estar organizados y preparados, con la finalidad de brindar un mejor servicio a la comunidad. La propuesta orgánica determina el hecho de disponer de sistemas o procesos productivos que conduzcan a mayor cantidad de producción, con menor costo o menor uso de infraestructura, es un signo verídico de fortaleza estructural de una compañía.

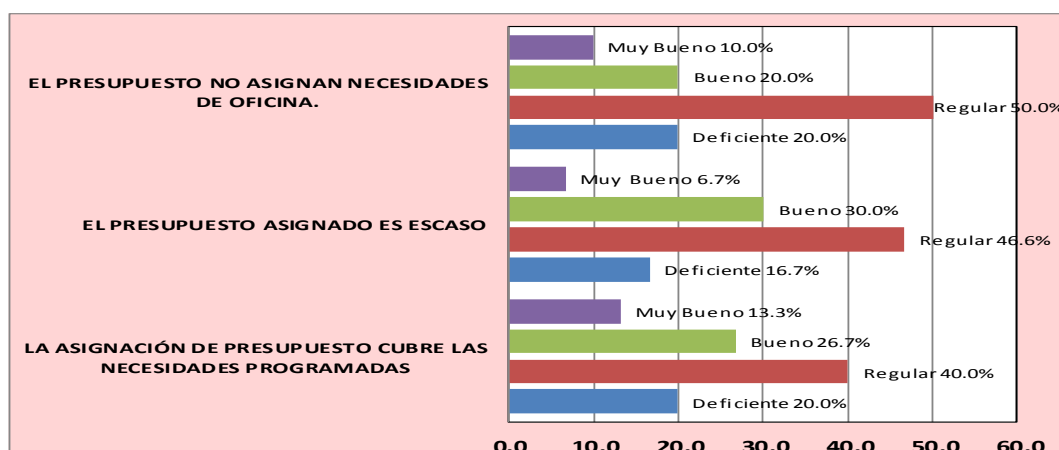


Fig. 5. Presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional.

Con respecto a la pregunta N° 3, sobre: Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional, el 50.0%, los trabajadores lo califican como regular que el presupuesto no asignan necesidades de oficina. El personal del OCI debe contar con experiencia y/o capacitación en control gubernamental, o en administración pública o materias afines a la gestión de las organizaciones.

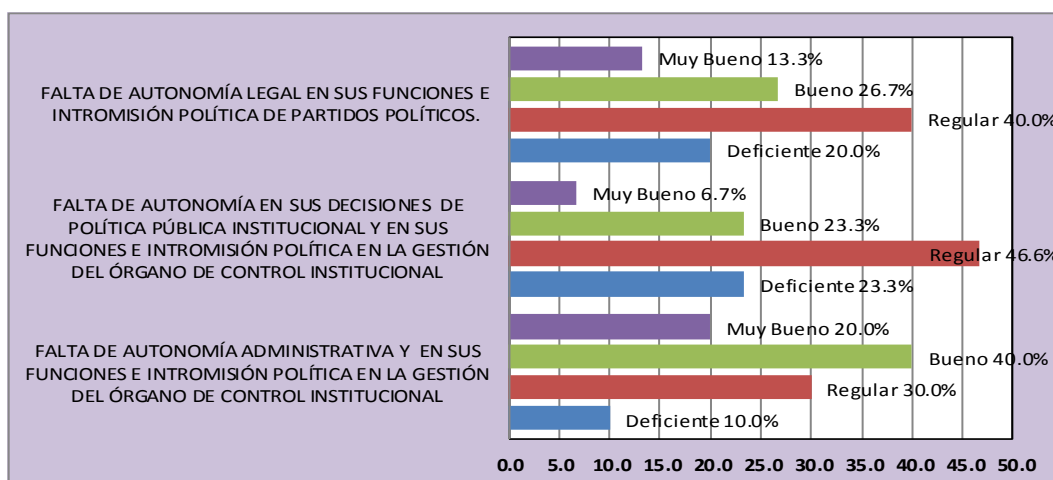


Fig. 6. Falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política.

En la Figura 6, con respecto a la pregunta N° 1, sobre: Existe falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política, el 40.0%, los trabajadores lo califican como Bueno la falta de autonomía administrativa y en sus funciones e intromisión política en la gestión del órgano de control institucional.

Según Cunill, N. (2010), establecer los controles adecuados mediante el principio de responsabilidad, a efecto de garantizar el adecuado ejercicio de sus atribuciones, la transparencia en el manejo de los recursos públicos, y la rendición de cuentas de cara al conjunto de poderes públicos, y los que es más importante, de cara a la sociedad.

Con respecto a la pregunta N° 2, sobre: Existe falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política, el 46.6%, los trabajadores lo califican como Regular la falta de autonomía en sus decisiones de política pública institucional y en sus funciones e intromisión política en la gestión del órgano de control institucional.

Valdivia, E. (2010). La autonomía de un órgano público implica que es sujeto de derechos y obligaciones, capaz de adquirir, de demandar, de autogobernarse y, en general, de realizar actos jurídicos frente a terceros, es decir, existe un ente diferente a sus miembros porque goza de personalidad jurídica y se le dota de patrimonio propio.

Según Tomassini, L. (2010). La intromisión política “es un mal que afecta seriamente a nuestra sociedad. Porque si los abogados acceden a cargos de jueces o fiscales a base de favores político-partidarios, temen a aquellos que los apadrinaron para acceder a esos cargos”.

Con respecto a la pregunta N° 3, sobre: Existe falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política, el 40.0%, los trabajadores lo califican como Regular la falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política de partidos políticos.

Romano, S. (1964). La autonomía es entendida como la potestad de un órgano para darse su propio ordenamiento jurídico. Establece la capacidad de un órgano “no soberano” para establecer las normas jurídicas que habrán de regularlo, pero que precisamente por su característica de no soberanía, las normas creadas se encuentran estrechamente subordinadas al sistema de fuentes del derecho del que forman parte.

Según Nava, A. (2004). La autonomía administrativa “significa independencia de acción entre órganos y organismo de la administración pública. Goza de ella el órgano que no está subordinado a las decisiones de otro, por ley”.

3.2. Propuesta de sistema de control interno

3.2.1. Fundamentación

La propuesta del sistema de control interno para una eficiente gestión del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad, la misma que está elaborada en base al análisis de Control Interno enfocado al Modelo COSO y el enfoque sistémico. A continuación presentaremos las propuestas planteadas por componente:

1.- AMBIENTE DE CONTROL

El Ambiente de Control radica en generar un ambiente de trabajo adecuado, proactivo y favorable que contribuya con la prestación apropiada de los servicios y el compromiso por parte de todos los miembros de la organización hacia la eficiencia de las operaciones.

Factores del componente ambiente de control

a) La integridad y los valores éticos.

Es importante determinar y fomentar valores éticos y de conducta, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales, así como establecer mecanismos que promuevan la fidelidad del personal a esos valores.

Los directivos del Gobierno Regional La Libertad son los encargados de identificar los requisitos éticos y cualidades morales necesarios que debe reunir el personal que labora en la entidad.

b) Estructura organizativa

Todas las entidades, deben diseñar e implementar una estructura orgánica que apoye efectivamente al logro de los objetivos organizacionales.

La organización es una de las funciones administrativas básicas, que implica definir una estructura orgánica que permita identificar actividades, determine áreas funcionales, los cargos y las correspondientes líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación. Para asegurar el debido

cumplimiento de los objetivos institucionales con eficiencia, esta estructura orgánica debe ser razonable, simple y flexible.

2.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

El riesgo se entiende como la probabilidad de que un evento interno o externo afecte la capacidad organizacional para alcanzar los objetivos planteados con eficacia, eficiencia y economía.

Para lograr los objetivos planteados la empresa debe identificar y medir los riesgos que puedan afectar la capacidad de la entidad, para de esta manera poder salvaguardar los bienes y recursos, y sostener una ventaja competitiva ante la competencia, su imagen y mantener la estabilidad financiera en constante crecimiento.

Factores del componente evaluación de riesgos

a) Establecimiento de objetivos globales.- En base al plan estratégico, se establecen los objetivos globales y por actividad en base a su misión y visión organizacional, es decir a través del análisis del FODA se identifica cuáles son las condiciones que dan para que los objetivos se cumplan.

b) Relación y Consistencia de la Estrategia, los Planes y Presupuestos con los Objetivos.- Los objetivos globales son la representación y la orientación fundamental de todos los recursos y esfuerzos para todos los departamentos del Gobierno Regional La Libertad; los objetivos generales son la base de los objetivos específicos ya que están basados en las estrategias planteadas.

c) Riesgos potenciales para el Gobierno Regional La Libertad.- Los riesgos potenciales, ocasionan eventos que afectan las actividades diarias de la institución y esto afecta que no se cumpla con los objetivos organizacionales. Para ello es necesario identificar los riesgos, mediante la elaboración de planes operativos anuales, para de esta manera analizar estos riesgos y poder establecer las correspondientes actividades de control.

Factores Internos

- Estructura organizacional adoptada.
- Fallas en los mecanismos para evaluar el impacto de los nuevos sistemas administrativos.
- Deficiencias en los procedimientos de revisión de presupuestos o provisiones, es decir se revisa a medias la información.

3.- ACTIVIDADES DE CONTROL

Las actividades de control son importantes no sólo porque en sí mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, sino debido a que son el medio idóneo de asegurar en mayor grado el logro de los objetivos.

4.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El sistema de información dentro de la institución implica identificar, capturar y comunicar a la gerencia y personal en forma adecuada y oportuna reportes que contienen información operacional y financiera, de tal manera que permita cumplir con las responsabilidades de cada persona y su respectivo control.

Factores del componente Información y Comunicación

a) Información.- La información de las operaciones incluye informes semanales sobre recursos de la entidad permitiendo dar un seguimiento necesario y verificación correspondiente, es decir los datos obtenidos deben ser puntuales, accesibles y dotado de un formato consistente. Por lo que existen mecanismos para conseguir la información externa sobre las condiciones de mercado, la competencia y cambios económicos, estos son establecidos para que los empleados puedan aportar sus recomendaciones para contribuir con la productividad de la empresa y lo hacen mediante reuniones abiertas.

b) Comunicación.- Se comunicará oportunamente sobre las actividades de cada área y de los hechos económicos a la Gerencia. Se les comunica a los empleados los objetivos organizacionales y sus actividades, para su mejor desempeño. En la institución, existe un buzón de sugerencias, quejas y otra información que son recogidas y comunicadas a las personas pertinentes y a su vez estas son investigadas y se toman acciones correctivas con respecto de las quejas y sugerencias recibidas.

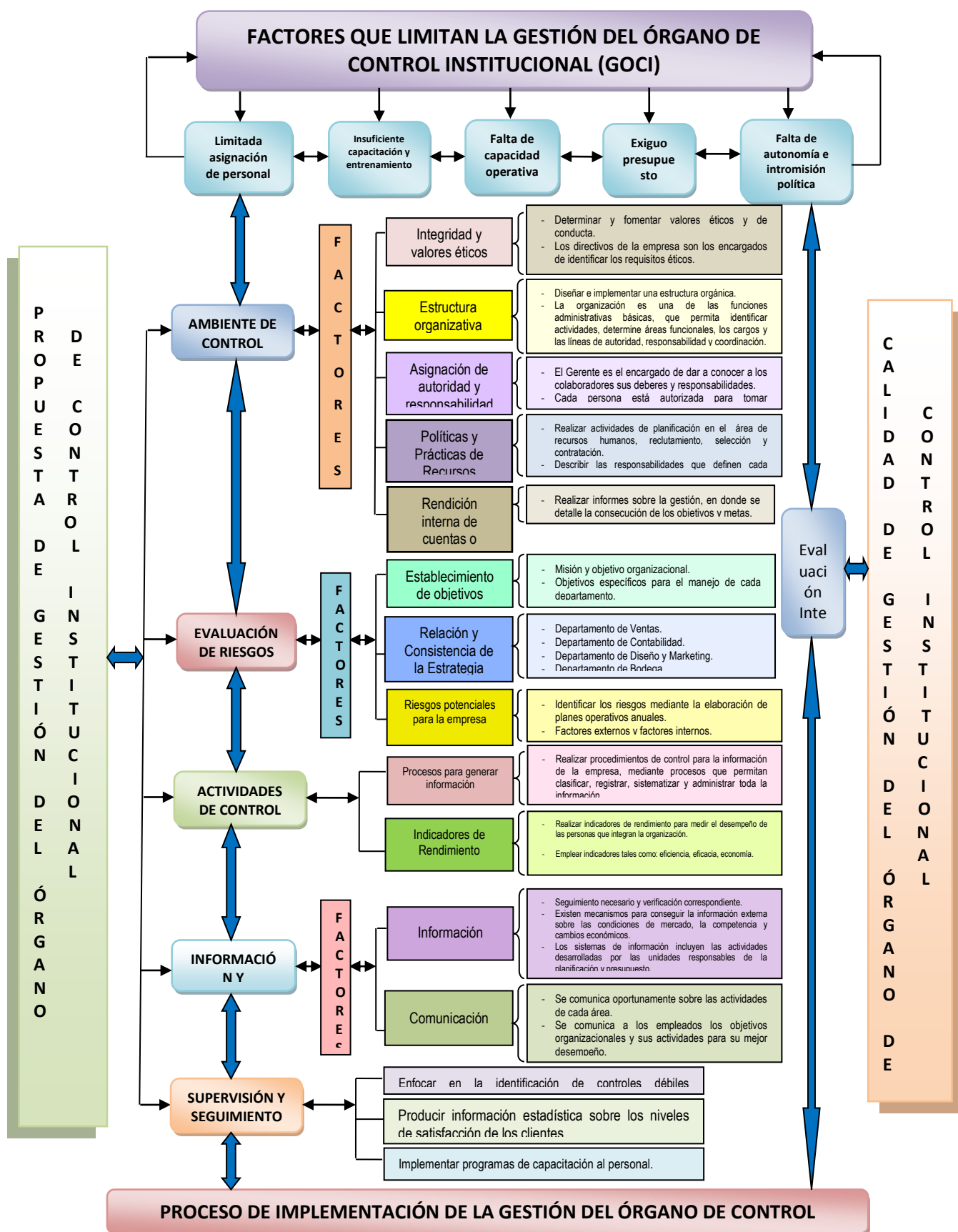


Fig. 7. Propuesta de Gestión del Órgano de Control Institucional.

5.- SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Este componente implica la revisión y evaluación oportuna y prudente de los componentes que conforman el sistema de control interno dentro del marco diseñado para el Modelo COSO, esto no significa que tenga que revisarse todos los componentes y elementos, sino que el control será de acuerdo a condiciones específicas de la institución, también es importante documentar evaluaciones con el fin de lograr la mayor utilidad de ellas.

En la institución se debe enfocar en la identificación de controles débiles insuficientes, con el fin de orientar a la gerencia a su fortalecimiento e implementación durante la realización de las actividades de supervisión diarias en las distintas áreas.

IV. CONCLUSIONES

- Se ha determinado que los factores administrativos-políticos institucionales que limitan la gestión del órgano de control institucional afectan negativamente el logro de los objetivos institucionales de los Gobiernos Regionales del Perú son:
 - Las actividades que realizan los trabajadores del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional La Libertad, se encuentran desvinculadas de las acciones de control como indicadores de dirección para el logro de una eficiente gestión.
 - El control interno practicado por la Oficina de Control interno Institucional del Gobierno Regional La Libertad tiene poca incidencia en la eficiencia de la gestión; asignación de personal, Capacitación y entrenamiento, Capacidad operativa, Exiguo presupuesto y Autonomía legal en sus funciones e intromisión política.
 - Limitada Interacción técnica y operativa entre las áreas funcionales y la Oficina de gestión de Control interno.
 - La propuesta del Órgano de Control Interno, permite plantear soluciones adecuadas para controlar y orientar con eficiencia y eficacia las diferentes operaciones de gestión del Gobierno Regional La Libertad
 - Por su carácter general, la propuesta del Órgano de Control Interno institucional es viable de ser aplicada a todo Gobierno Regional. Del Perú.

V. RECOMENDACIONES

- Que el Congreso legisle sobre los factores administrativos-políticos que limitan la gestión del Órgano de Control en el Gobierno Regional de La Libertad.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARACIL, J. 1997. **Dinámica de los Sistemas**. Madrid-España.
- ALVARADO, J. 2002. **Gestión Presupuestaria del Estado**. Separata Especial. Instituto de Investigación El Pacífico, Lima.
- CASHIN, J. 1992. **Evolución de la auditoría interna**. Informe COSO sobre control interno. Instituto de auditores internos de EE.UU, Estados Unidos.
- CHARNI, H. 1992. **Enciclopedia Jurídica OMEBA**. Buenos Aires.

- CRUZ, K. 2013. **Desarrollo de Personal y Capacitación para un Desempeño Efectivo**. Blogger: monografías.com; Sección: Recursos humanos.
- CUNILL, N. 2010. **La transparencia en la gestión pública ¿Cómo construirle viabilidad?** Tomado de Transparencia en la gestión pública. Ideas y experiencias para su viabilidad. Mezones Francisco ed. BID. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. Instituto Nacional de Administración Pública de Guatemala. Real Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega. Guatemala.
- GARCÍA, V. 2010. **Teoría del Estado y Derecho Constitucional**. Editorial Adrus S.R.L. 3ª edición. Arequipa-Perú.
- GUZMÁN, C. 2007. **El Procedimiento Administrativo**. Editorial ARA Editores E.I.R.L. Lima-Perú.
- INTOSAI. 2011. **Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores**. www.intosai.org/blueline/upload/3guidsaitfaiis.pdf; consultado el 12 de septiembre del 2011.
- MEJÍA, C. 2008. **Indicadores de fortaleza estructural y otros de desempeño**. <http://www.planning.com.co/bd/archivos/Octubre2009.pdf>
- NAVA, A.; QUIROZ, E. 2004. **Autonomía Administrativa**. Enciclopedia Jurídica Mexicana. México, Porrúa-UNAM.
- NORMAS LEGALES. 2002, Ley N° 27785. **Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República**. Lima.
- NORMAS LEGALES 2006, Ley N° 28716. **Ley de Control Interno de las Entidades del Estado**. Lima.
- RESOLUCIÓN N° 458-2008-CG .2008, aprueba la “**Guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado**”, CGR, Lima
- ROMANO, S. 1964. **Autonomía. Fragmentos de un diccionario jurídico**. Trad. de Santiago Sentis Melendo y Marino Ayerra Redín, Buenos Aires, EJEA.
- TOMASSINI, L. 2010. **Gobernabilidad y políticas públicas**. En: Urzúa, Raúl & Agüero, Felipe. Fracturas en la gobernabilidad democrática. Centro de Análisis de Políticas Públicas. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- VALDIVIA, E. 2010. **Manual del Sistema Nacional de Control y Auditoría Gubernamental**. 1ª edición. Instituto Pacífico SAC. Lima-Perú.

ANEXO N° 1 CUESTIONARIO

Instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente cada enunciado
b) Escoja el nivel que mejor describe su apreciación personal.

ENUNCIADO	VALOR
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

AL PERSONAL DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

N°	ENUNCIADOS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	LIMITADA ASIGNACIÓN DE PERSONAL				
	1. Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el Control Institucional que no existe una distribución adecuada del personal.				
	2. Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el Control Institucional que no existen incentivos para el buen desempeño del personal.				
	3. Se encuentran limitadas la asignación de personal en los gobiernos regionales para el Control Institucional en el aprovechamiento político para la asignación del personal.				
	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO				
	4. Con respecto a la capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad cumplen con capacitar y entrenar.				
	5. Con respecto a la capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad demora la capacitación y entrenamiento del personal.				
	6. Con respecto a la capacitación y entrenamiento del personal del Órgano de Control en el Gobierno Regional La Libertad no cumplen con capacitarlos.				
	CAPACIDAD OPERATIVA				
	7. La Capacidad Operativa en los Órganos del Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad es suficiente.				
	8. La Capacidad Operativa en los Órganos del Control Institucional del Gobierno Regional La Libertad es insuficiente.				
	EXIGUO PRESUPUESTO				
	9. Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional LA asignación de presupuesto cubre las necesidades programadas.				
	10. Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional el presupuesto asignado es escaso.				
	11. Con respecto al presupuesto de necesidades programadas por parte del Estado a la Oficina de Control Institucional es suficiente para la capacitación al personal del Órgano de Control Institucional el presupuesto no asignan necesidades de oficina.				
	AUTONOMÍA LEGAL EN SUS FUNCIONES E INTROMISIÓN POLÍTICA				
	12. Existe falta de autonomía administrativa y en sus funciones e intromisión política en la gestión del órgano de control institucional.				
	13. Existe falta de autonomía en sus decisiones de política pública institucional y en sus funciones e intromisión política en la gestión del órgano de control institucional.				
	14. Existe falta de autonomía legal en sus funciones e intromisión política de partidos políticos.				